

МЕТОДОЛОГИЯ КООРДИНАЦИИ И МОТИВАЦИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

THE METHODOLOGY OF COORDINATION AND MOTIVATION OF HUMAN CAPITAL

V. Ostroukhov

Annotation

The problems of methodology essence of human capital and the value of its cost are viewed. The features and limitations of approaches to this problem decision are disclosed. Methodological approach to the evaluation of human capital on the basis of the matrix method is given.

Keywords: human capital, employee motivation, evaluation of human capital.

Остроухов Владимир Михайлович
ФГБОУ ВПО "МГУТУ
им. К.Г. Разумовского" (ИТЛП)
г. Москва

Аннотация

Рассмотрены вопросы методологии сущности человеческого капитала и оценки его стоимости. Раскрыты особенности и недостатки применяемых подходов по решению данной проблемы. Предложен методологический подход к оценке человеческого капитала на основе матричного метода.

Ключевые слова:

Человеческий капитал, мотивация работника, оценка человеческого капитала.

Для современной экономики характерен активный процесс, ускоренного развития нематериальной сферы деятельности предприятий. На первый план в качестве основного экономического ресурса выдвигаются знания, которые будут являться решающим фактором формирования конкурентоспособности предприятия. Это предъявляет всё большие требования к эффективному использованию персонала организации, который ответственен за принятие результативных управленческих решений.

Исследователи рассматривают эту проблему, определяя персонал как человеческий капитал предприятия. Сложность и многоаспектность данной экономической категории предопределило многообразие её трактовок.

Некоторые авторы полагают, что здесь следует рассматривать не только знания, навыки и способности, но и организацию внутренней мотивации работника [1]. Ряд исследователей выделяют образование как специфическую составляющую человеческого капитала, включающую культурно-этнические особенности; общее образование; профессиональное образование; ключевые квалификационные качества. Есть мнение рассматривать человеческий капитал как концептуальную составляющую человеческой личности, реализующуюся через способность к труду к потреблению [2]. Под человеческим капиталом понимается имеющийся у человека запас здоровья, знаний, мотиваций, определяют его производительность труда и размер доходов (зарплаток).

Человеческий капитал рассматривается как всеобщая конкретная форма жизнедеятельности и осуществляющаяся через историческое движение человеческого общества [4]. При этом отмечается необходимость соответствия человеческого капитала формам и организации деятельности человека, в которых его активность и энергия могут проявляться [5]. Человеческий капитал концептуализируется как конечный продукт деятельности системы образования и является основой инновационного пути развития.

Предполагается, что человеческий капитал состоит из следующих составляющих [7]:

- ◆ биологический человеческий капитал – ценностный уровень физических способностей к выполнению трудовых операций, уровень здоровья населения;
- ◆ культурный человеческий капитал – совокупность интеллектуальных способностей, образованности, умений, навыков, моральных качеств, квалификационной подготовки индивидов, которые используются или могут быть использованы в трудовой деятельности и узаконивают обладание статусом и властью.

Биологический человеческий капитал состоит из двух частей: одна часть является наследственной, другая – приобретенной. В течение всей жизни индивидуума происходит износ этого капитала, все более и более усложняющийся с возрастом.

Существуют различные подходы и методы оценки стоимости человеческого капитала. Так, одним из наиболее

лее простых методов является его измерение в человеко-годах обучения: чем больше времени затрачено на образование человека, чем выше уровень его образования, тем большим ЧК он обладает. Однако такая оценка многого не учитывает: например, производительность труда людей, имеющих примерно одинаковое образование, может существенно различаться. Это может объясняться разными причинами: физическими и психологическими особенностями работников, а также их мотивацией. Как было отмечено выше, мотивация является одним из элементов человеческого капитала и играет очень важную роль в процессе формирования и использования человеческого капитала. Для оценки этого элемента в практике западных компаний используется комплексный показатель "степень удовлетворенности работника", который определяется по целой совокупности параметров, главным образом путем анкетирования.

Центральное место в теории человеческого капитала принадлежит понятию внутренних норм отдачи. Они строятся по аналогии с нормами прибыли на капитал и позволяют оценивать эффективность человеческих инвестиций, прежде всего – в образование и производственную подготовку. Нормы отдачи выступают, следовательно, как регулятор распределения инвестиций между различными типами и уровнями образования, а также между системой просвещения в целом и остальной экономикой. Высокие нормы отдачи свидетельствуют о недоинвестировании, низкие – о переинвестировании. Различают частные и социальные нормы отдачи. Первые измеряют эффективность вложений с точки зрения отдельных инвесторов, вторые – с точки зрения всего общества [3].

Один из наиболее объективных способов оценки, – это оценка по результатам работы за длительное время (от года). Рассматриваются выполнение сотрудником плановых показателей и его главные достижения. Рассматриваются отчеты о проделанной работе, отзывы о его работе руководителя, коллег, клиентов (как внешних, так и внутренних), поставщиков. Это, пожалуй, самый эффективный и объективный способ оценки, требующий, одна-

ко, значительных усилий и объективности от членов аттестационных комиссий.

Однако, по нашему мнению, несмотря на большое многообразие предлагаемых авторами показателей оценки человеческого капитала, данные подходы имеют ряд существенных недостатков:

- ◆ при определении стоимости человеческого капитала не учитываются такие важные факторы как эффективность функционирования организационной структуры предприятия (число уровней управления, скорость передачи информации, возможность передачи полномочий и т.п.);
- ◆ не учитывается наличие мотивации обмена информацией между сотрудниками (в том числе это повышает их квалификацию, влияет на принятие действенных управленческих решений и, следовательно, повышает стоимость человеческого капитала);
- ◆ при применении любого из описанных методов не учитывается взаимосвязь стоимости человеческого капитала с такими важными показателями как производительность труда, рыночная стоимость предприятия и рядом других).

В связи с этим мы считаем, что рассмотренные показатели носят вспомогательный характер, а в качестве первоосновы для проведения анализа следует использовать матричные методы, которые позволяют достоверно установить и оценить существующие на предприятии взаимосвязи между составляющими стоимости человеческого капитала, существующей организацией труда, применяемой технологией и рядом других важных факторов.

Это позволит не только оценить динамику количественных показателей, но и эффективно управлять человеческим капиталом предприятия.

ЛИТЕРАТУРА

1. Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова. Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. СПб.: Наука. 2005. С.42.
2. Долл О., Грейсон Д. Американский менеджмент на пороге ХХ1 века. М.: "Экономика". 1991. С. 196, 267.
3. Дятлов С.А. Теория человеческого капитала: Учебное пособие. СПб.: Изд. СПбУЭФ.2006. С. 38.
4. Дятлов С.А. Основы теории человеческого капитала. – СПб.: СПбУЭФ, 2004.
5. Дятлов С.А. Экономика образования в условиях переходного периода. – СПб.: СПбУЭФ, 2005.
6. Ильинский И.В. Инвестиции в будущее: образование в инновационном воспроизводстве. СПб.: Изд. СПбУЭФ. 2006. С.25.
7. Капелюшников Р.И. Современные западные концепции формирования рабочей силы. – М.: Наука, 2001.